ВПЛИВ КУЛЬТУРИ ОХОРОНИ ПРАЦІ НА ВИРОБНИЧИЙ ТРАВМАТИЗМ З ПОСТРАЖДАЛИМИ У СТАНІ АЛКОГОЛЬНОГО СП'ЯНІННЯ

Автор: Мішукова Н.Б.

Джерело:
http://otipb.at.ua/load/vpliv_kulturi_okhoroni_praci_na_virobnichij_travmatizm_z_postrazhdalimi_u_stani_alkogolnogo_sp_janinnja/24-1-0-1843

Незважаючи на величезні ресурси, що направляються на охорону праці (далі − ОП) у всьому світі, глобальні зусилля у сфері ОП загальмувалися у своєму розвитку. Тому на XVIII Всесвітньому конгресі з охорони праці Міжнародна організація праці (далі – МОП) виступила із закликом домагатися культури ОП, орієнтованої на профілактику нещасних випадків (далі – НВ), зробити культуру ОП невід'ємною частиною загальної культури суспільства й економічного розвитку.

За результатами роботи конгресу було прийнято Декларацію про ОП, яка не має аналогів. На II Всеукраїнському форумі «Збереження й розвиток трудового потенціалу України» від Міністерства праці та соціальної політики України було сказано про необхідність сформувати нову національну культуру профілактики травматизму та профзахворюваності й запропоновано низку відповідних заходів.

Культура охорони праці означає забезпечення права на безпечні та здорові умови праці на всіх рівнях, активну участь держави (уряду), роботодавців і працівників у забезпеченні безпечних і здорових умов праці через чітко сформульовану систему прав, обов'язків і сфери відповідальності, в якій принцип запобігання має найвищий пріоритет.

Розглянемо одну з психофізіологічних причин НВ – алкогольне, наркотичне сп'яніння, токсикологічне отруєння. Алкоголізм є не тільки медичною, а й, перш за все, соціальною проблемою. МОП пропонує почати змінювати ставлення до цієї проблеми, а саме – відходити від замовчування, заперечення, адже негативні наслідки зловживання алкоголем очевидні – це погіршення здоров'я працівників, прогули, недотримання норм охорони праці на виробництві тощо. Нині, коли демографічна ситуація в Україні погіршується, здоров'я працівників стає все більш цінним капіталом. Тому

алкогольне сп'яніння, як причина НВ, потребує особливої уваги з боку суспільства і влади, а також вжиття термінових заходів щодо запобігання цьому явищу.

Використовуючи статистичний метод аналізу травматизму, було з'ясовано, що в Україні за 2006 – 2007 роки приблизно 650 НВ сталося з працівниками, які перебували на робочому місці у стані алкогольного сп'яніння. У процесі ретельного вивчення обставин НВ розкривалася повна картина ситуації зі станом культури охорони праці на конкретному підприємстві, у цеху, бригаді, на робочому місці. На виробничому рівні культуру охорони праці ми розуміємо як свідомий прояв особистого ставлення працівника до проблем безпеки при виконанні ним дорученої роботи або службових обов'язків. Відомо також, що нещасний випадок на виробництві – це обмежена в часі подія або раптовий вплив на працівника небезпечного виробничого чинника чи середовища, що стався у процесі виконання ним трудових обов'язків, внаслідок яких заподіяно шкоду здоров'ю або настала смерть.

Психологічний стан працівників є дуже важливим саме під час виконання трудових обов'язків, адже негативне або байдуже ставленням до безпеки, а саме: ігнорування вимог нормативно-правових актів з охорони праці та всупереч забороні вживання алкогольних і наркотичних речовин та перебувати на робочому місці у стані алкогольного або наркотичного сп'яніння – може призвести до настання нещасного випадку. Подолати це становище повинна культура охорони праці як специфічна система.

На виробництвах, де алкоголь не є шкідливим та небезпечним виробничим чинником хімічної групи, основною причиною НВ фактично є наслідок згубної дії алкоголю на організм тих, хто його вживає, а потім «працює». Через низькі особисті психофізіологічні можливості деякі працівники навіть не уявляють своєї участі у виробничому процесі без вживання спиртних напоїв та ще й у значній кількості. Про це свідчать дані відповідних актів щодо діагнозу та наявності перебування потерпілого у стані алкогольного чи наркотичного сп'яніння, які підтверджені документами лікувально-профілактичних закладів.

У більшості таких випадків смерть іде поруч із середнім та високим ступенем сп’яніння. Слабкий рівень сп'яніння призводить, здебільшого, до травмування різного ступеню тяжкості. Отже, у цих випадках людина до настання смертельного НВ перебуває у стані гострого отруєння токсичною

речовиною – спиртом етиловим, але продовжує «працювати»... Не виникає сумнівів, що у трудовому колективі, де «працюють» таки відчайдухи, незалежно від професії та посади, панує байдужість до свого особистого життя та життя оточуючих, не культивується психологічна налаштованість працівників на безпечну та здорову працю, особиста професійна відповідальність, колективна психологічна взаємодопомога тощо. З іншого боку, чинне законодавство з охорони праці встановлює, що працівник особисто зобов'язаний дбати про безпеку та здоров'я, а також про безпеку й здоров'я оточуючих людей у процесі виконання будь-яких робіт чи під час перебування на території підприємства.

Усе це мала би регулювати система культури охорони праці, але на сьогодні основні її засади в Україні знаходяться у процесі наукової дискусії. Проте при визначенні типів причин НВ некоректно підміняти психофізіологічні причини цих, так званих «алкогольних» нещасних випадків, організаційними. Організаційними (правовими також) повинні бути заходи щодо усунення цих причин.

Отже, після визначення причин НВ необхідно розробити заходи щодо усунення саме цих причин НВ, які надалі підприємство має виконати. Відповідно розроблені і виконані заходи мають знизити ризик наступної смерті на даному робочому місці та на підприємстві в цілому. Цього вимагає Закон України «Про охорону праці». Якщо ні, то стає можливим виникнення хибного кола: виникнення «алкогольного» НВ – невідповідно визначені причини НВ – невідповідно розроблені заходи щодо усунення причин НВ – неправильне (нецільове) спрямування, розпорошеність зусиль, коштів, виділених на виконання цих заходів, подальша нестача коштів, брак зусиль для нагальних профілактичних заходів – підвищення рівня ризику виникнення НВ на даному робочому місці, на підприємстві – у разі виникнення аналогічного НВ подальші витрати зусиль, коштів держави та підприємства – зниження ефективності усіх зусиль щодо профілактики травматизму – зниження ефективності виробничої діяльності.

На сьогодні назріла необхідність нових підходів до розроблення організаційних та правових заходів щодо усунення визначених причин НВ. Це і повинно бути одним із завдань, яке розв'язуватиме система культури охорони праці, а саме – безпеки виробництва.